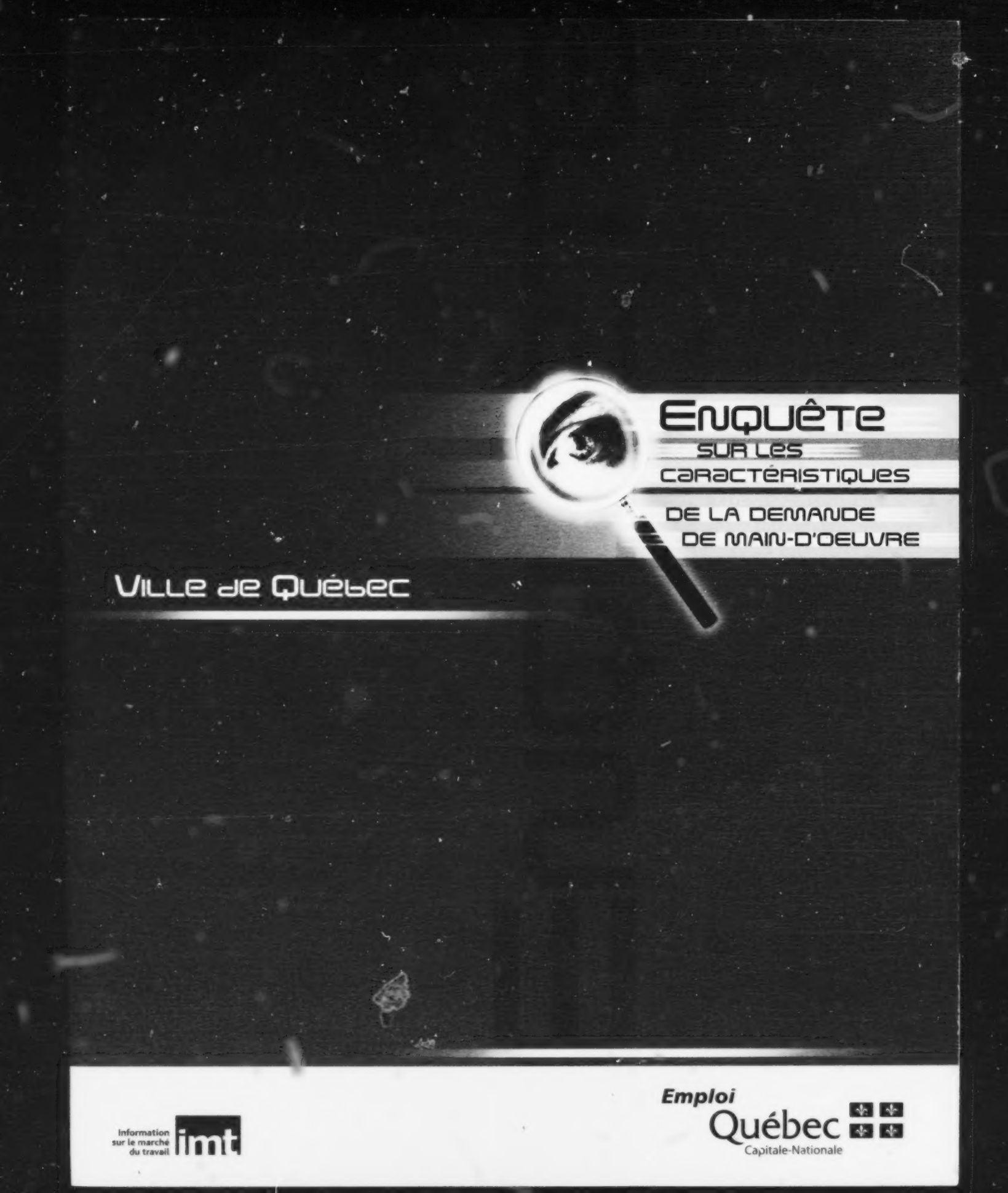

Enquête
sur les
caractéristiques
de la demande
de main-d'oeuvre
Ville de Québec
Information
sur le marché
du travail
imt
Emploi
Québec
Capitale-Nationale

DOCUMENT PRÉPARÉ
Par la Direction de la planification et du partenariat d'Emploi-Québec, région de la Capitale-Nationale

DIRECTION
Michel Gingras, par intérim

RÉDACTION
François-Yves Dubé
Martine Roy

TRAITEMENT DES DONNÉES
Écho Sondage inc.
François-Yves Dubé

COLLABORATION
Caroline Leduc
Diane Wagner

RÉVISION LINGUISTIQUE
Le Graphe enr.

PRODUCTION
Service des communications

Note : La forme masculine utilisée dans ce document désigne, lorsque le contexte s'y prête, aussi bien les femmes que les hommes.

Février 2005

2007-02238/

AVANT-PROPOS

Une des responsabilités stratégiques d'Emploi-Québec est de posséder une information sur le marché du travail des plus précises et des plus à jour possible. L'information sur le marché du travail permet non seulement à Emploi-Québec d'élaborer des stratégies qui favoriseront l'adéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre, mais aide également les personnes au travail ou en quête d'emploi à mieux connaître les perspectives et les exigences du marché du travail. Elle offre également aux entreprises l'occasion de mieux comprendre la réalité économique et les caractéristiques du bassin de main-d'œuvre disponible.

Pour alimenter sa connaissance du marché du travail, la Direction de la planification et du partenariat utilise plusieurs sources d'information. Parmi elles, les enquêtes sur les caractéristiques et les besoins en main-d'œuvre de la région sont sans contredit un outil essentiel à cette croissance.

Cette enquête fait partie d'une série d'études qui analysent les divers bassins d'emploi de la région de la Capitale-Nationale. Le rapport de la ville de Québec fait suite à ceux des MRC de La Jacques-Cartier, de Charlevoix, de Charlevoix-Est, de la Côte-de-Beaupré, de l'Île d'Orléans et de Portneuf.

La présente étude s'inscrit dans la troisième génération d'enquêtes de la région de la Capitale-Nationale, puisque le territoire de la Ville de Québec avait fait l'objet d'une telle analyse en 1999 et en 2002.

Le directeur par intérim,

Michel Gingras
Direction de la planification, du partenariat et
de l'information sur le marché du travail

BIBLIOTHÈQUE
20 JUIN 2006
ASSEMBLÉE NATIONALE

TABLE des MATIÈRES

AVANT-PROPOS 3

INTRODUCTION 5

1. LE TERRITOIRE 6

2. UN APERÇU DE LA MÉTHODE UTILISÉE 7

3. LE PROFIL DÉMOGRAPHIQUE 9
3.1. Le portrait de la population 9
3.2. Les caractéristiques de la population 10

4. LES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTABLISSEMENTS ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE 12
4.1. La répartition des entreprises 12
4.2. La répartition de la main-d'œuvre 12
4.3. La scolarisation de la main-d'œuvre 14
4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée 14
4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée 14
4.3.3. Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation) 15
4.4. La variation de l'emploi 15
4.5. La masse salariale 16
4.6. Le nombre d'années d'existence des établissements 16
4.7. La répartition des établissements selon les marchés 17

5. LES CHANGEMENTS PRÉVISIBLES DANS LES ÉTABLISSEMENTS 18
5.1. L'évolution des effectifs 18
5.2. Les principaux changements prévus 20

6. LES BESOINS EN MAIN-D'ŒUVRE 21
6.1. Les postes vacants 21
6.2. Les intentions d'embauche 21
6.3. Les métiers en demande 21
6.4. Les difficultés de recrutement 22

7. LES PRÉVISIONS DE RETRAITE 24
7.1. Les départs à la retraite selon le secteur d'activité 24
7.2. Les départs à la retraite selon la formation scolaire requise 26
7.3. Les départs à la retraite selon les professions 27

8. LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES 29
8.1. Les difficultés de gestion des ressources humaines 29
8.2. Les sources de recrutement du personnel 30
8.3. Les politiques de retraite 31
8.3.1. Règle de la politique de retraite pour le personnel cadre 32
8.3.2. Règle de la politique de retraite pour le personnel non cadre 33

9. LA FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE 34
9.1. Les moyens utilisés pour dispenser la formation 34
9.2. Les sources de formation utilisées 35
9.3. Les difficultés relatives aux activités de formation 36

CONCLUSION 37

BIBLIOGRAPHIE 39

INTRODUCTION

Le présent document traite des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre des entreprises[1] de la ville de Québec. Nous y examinons les résultats de l'étude menée à l'été 2004, présentés par la Direction de la planification et du partenariat de la Direction régionale de la Capitale-Nationale. Cette étude a permis d'obtenir des renseignements essentiels sur l'environnement socio-économique dans lequel se situent les établissements de son territoire, sur les besoins en main-d'œuvre de ces entreprises, sur les départs à la retraite et sur la connaissance de certains problèmes de gestion des ressources humaines.

La recherche d'information a été entreprise afin de répondre à deux objectifs : d'une part, soutenir la planification et la mise en place d'interventions locales d'Emploi-Québec et de ses partenaires; d'autre part, renseigner les citoyens sur les possibilités d'emploi offertes dans la ville de Québec afin de faciliter leur insertion professionnelle.

Le document se divise en neuf parties. La première section décrit le territoire à l'étude ainsi que sa structure économique, la deuxième précise la méthode utilisée dans l'étude, alors que la troisième dresse le profil démographique de la ville de Québec, de la région de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec. On trouve dans les parties suivantes de l'étude les résultats sur les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre, les changements que ces établissements anticipent, leurs besoins en main-d'œuvre, leurs prévisions de retraite et leur gestion des ressources humaines. Dans la dernière section, nous nous intéressons à la formation du personnel dans les entreprises.

Une enquête similaire a été réalisée en 2002, mais on ne peut y comparer les présents résultats, et ce, pour deux raisons. D'une part, pour l'enquête de 2002, il s'agissait d'une étude par échantillon, alors que celle-ci est le recensement de toutes les entreprises du territoire de la ville de Québec. D'autre part, pour l'étude de 2004 nous avons inclus dans l'univers de l'enquête les secteurs suivants : l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ainsi que les administrations publiques et les soins de santé.

Il est bon de préciser que l'étude de 2004 a obtenu un taux de réponse de 58,3 %, comparativement à 58,7 % pour l'étude de 2002. Toutefois, les résultats de l'étude de 2004 sont plus représentatifs que ceux de l'étude précédente, puisqu'ils sont tirés d'un recensement plutôt qu'un échantillon.

[1] Afin d'alléger le texte, les termes « entreprise » et « établissement » seront utilisés indifféremment dans le sens du mot « établissement ». L'établissement est l'unité de production la plus homogène pour laquelle la firme tient des documents comptables desquels peuvent être tirées des données sur la valeur brute de la production et sur les coûts de production.

Le TERRITOIRE

La ville de Québec couvre une superficie de près de 543 kilomètres carrés, excluant les plans d'eau. Treize villes la composent : L'Ancienne-Lorette, Beauport, Cap-Rouge, Charlesbourg, Lac-Saint-Charles, Loretteville, Québec, Saint-Augustin-de-Desmaures, Saint-Émile, Sainte-Foy, Sillery, Val-Bélair et Vanier. Depuis la fusion, huit arrondissements sont nés : La Cité, Les Rivières, Sainte-Foy–Sillery, Charlesbourg, Beauport, Limoilou, Haute-Saint-Charles et Laurentien[1]. Le territoire de la ville de Québec est délimité à l'ouest par la MRC de Portneuf, à l'est par la MRC de La Côte-de-Beaupré, au nord par la MRC de La Jacques-Cartier et au sud par le fleuve Saint-Laurent.

L'économie de la ville se porte bien. En effet, celle-ci a connu au cours des dernières années une croissance significative de l'emploi qu'on attribue à une plus grande diversification de l'activité économique.

Le secteur des services domine largement. Les plus importants, en matière d'emplois, sont : les administrations publiques et les soins de santé; les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux; les commerces de gros et de détail; les services aux entreprises.

[1] Site Internet de la Ville de Québec, www.ville.quebec.qc.ca

Un APERÇU de la MÉTHODE utilisée

Les résultats présentés dans ce rapport sont tirés de l'étude sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la ville de Québec menée à l'été 2004 par la firme *Écho Sondage inc.* Cette firme avait le mandat de recueillir les données et de nous fournir les résultats compilés selon le regroupement sectoriel et selon la taille des entreprises. Le but de l'étude était de cibler les besoins présents et ceux prévus pour la prochaine année par les entreprises en matière de main-d'œuvre, de connaître les perspectives de croissance et de cerner les problèmes de gestion des ressources humaines qu'éprouvent les entreprises. Pour la première fois sur le territoire de la ville de Québec, un volet « programmes de départ à la retraite » a également été inclus afin de pouvoir évaluer les besoins en main-d'œuvre attribuables à l'érosion, sur un horizon de trois et de sept ans.

La population à l'étude comprend l'ensemble des établissements de cinq employés et plus au moment de la collecte des données. Il est important de noter que le secteur de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse ainsi que les administrations publiques et les soins de santé font également partie de l'étude. Comme il s'agit d'un recensement, aucune donnée n'a été pondérée.

Au moment de déterminer la population qui ferait l'objet de l'enquête, il était impossible de repérer les entreprises de cinq employés et plus. Il a donc été nécessaire de procéder à un recensement des 11 502 établissements correspondant aux secteurs d'activité économique ciblés par l'étude et d'exclure, dès le début de l'entrevue, les entreprises ayant moins de cinq employés.

Aux fins de l'étude, neuf regroupements sectoriels ont été formés. Ces regroupements, présentés dans le tableau 1, sont : la fabrication; la construction, le transport et l'entreposage; le commerce de gros et de détail; les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux; les services financiers, les assurances et l'immobilier; les services aux entreprises; l'hébergement et la restauration; les administrations publiques et les soins de santé; l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse. Les regroupements ont été effectués selon le Système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN) afin de pouvoir

TABLEAU 1

Dénomination des regroupements sectoriels des secteurs d'activité économique

Regroupements sectoriels	Secteurs d'activité économique	Code SCIAN
Fabrication	Industries de la fabrication	31-32-33
Construction, transport et entreposage	Industries de la construction, du transport et de l'entreposage	23-48-49
Commerce de gros et de détail	Industries du commerce de gros et de détail	41-44-45
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	Services publics, industrie de l'information et industrie culturelle, services de gestion des déchets et d'assainissement, services d'enseignement, services de soins ambulatoires, assistance sociale, arts – spectacles et loisirs, autres services (sauf les administrations publiques)	22-51-562-61-621-624-71-81
Services financiers, assurances et immobilier	Finance et assurances, services immobiliers, de location et de location à bail, gestion de sociétés et d'entreprises	52-53-55
Services aux entreprises	Services professionnels – scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien	54-561
Hébergement et restauration	Hébergement et services de restauration	72
Administrations publiques et soins de santé	Administrations publiques et soins de santé	622-623-91
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11-21

Un APERÇU de la MÉTHODE utilisée

établir des comparaisons avec des études réalisées ultérieurement.

En plus d'effectuer des regroupements sectoriels, nous présentons les résultats selon la taille des établissements répondants, c'est-à-dire selon qu'ils comptent de 5 à 19 employés, de 20 à 49 employés ou 50 employés et plus.

La firme a colligé les données du 14 juin au 10 septembre 2004. Elle a obtenu cette information à l'aide d'un questionnaire téléphonique portant sur les thèmes suivants : les caractéristiques de l'établissement, les mouvements saisonniers, les tendances de l'emploi, les besoins de main-d'œuvre, les prévisions de retraite, la gestion des ressources humaines et la formation du personnel. Le tableau 2 indique les résultats notés par les intervieweurs lors des appels téléphoniques.

Les résultats montrent que 6 711 entreprises ont répondu à la partie portant sur l'identification des établissements. Puisque l'étude s'adressait uniquement aux entreprises de cinq employés et plus, seuls les 5 536 établissements qui respectaient ce critère ont été conservés. Un taux de réponse de 58,3 % a été obtenu, ce qui permet d'avoir un taux de collaboration de 75,1 % une fois les erreurs de liste corrigées.

TABLEAU 2
Résultats des appels

	Total
Population de départ	**11 502**
A. Numéros non valides	
Hors service	1 172
Résidentiel	393
	9 937
B. Numéros hors échantillon	
Non admissible	1 003
	8 934
C. Numéros dans l'échantillon, impossible d'établir l'admissibilité	
Pas de réponse	1 234
	7 700
D. Numéros admissibles dans l'échantillon, impossible de mener l'entrevue à terme	
Absence prolongée	34
Questionnaire incomplet	115
Rendez-vous non complété	217
Refus une fois l'admissibilité établie	623
	6 711
E. Entrevues complétées	
Entreprises de moins de 5 employés	1 175
Entreprises de 5 employés et plus	5 536
Taux de réponse* :	**58,3 %**
Taux de collaboration** :	**75,1 %**
Taux d'admissibilité*** :	**77,7 %**
Taux d'erreur de la liste**** :	**22,3 %**

* Le taux de réponse est le rapport entre le nombre de questionnaires remplis et l'échantillon de départ (6 711/11 502).
** Le taux de collaboration ne tient pas compte des entreprises non contactées ou non admissibles (6 711/8 934).
*** Le taux d'admissibilité est le rapport entre les numéros valides dans l'échantillon et l'échantillon de départ (8 934/11 502).
**** Ce résultat est obtenu en soustrayant le taux de réponse du taux de collaboration.

Le PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

3.1. Le portrait de la population

Comme la nouvelle ville de Québec existe seulement depuis janvier 2002, nous avons dû réorganiser nos calculs démographiques afin de comparer les mêmes territoires d'une année à l'autre. À cet effet, nous avons reconstitué la nouvelle ville de Québec en additionnant les résultats démographiques des anciennes municipalités qui la forment.

Le tableau 3 permet de jeter un regard sur l'évolution de la population de chaque municipalité faisant partie de la ville de Québec.

Statistique Canada dénombrait une population de 507 986 personnes dans la ville de Québec lors du recensement de 2001, soit 3 751 personnes de plus qu'en 1996. Les habitants de la ville de Québec comptent donc pour près de 80,0 % de la population de la Capitale-Nationale.

L'évolution de la population a été différente d'un secteur à l'autre. En effet, la population a diminué pour certains et augmenté pour d'autres. C'est ainsi le cas de Saint-Émile, où la population a crû de 10,6 % entre 1996 et 2001. Les secteurs de Saint-Augustin-de-Desmaures et de Val-Bélair ont également connu une croissance significative de 6,5 % et de 5,7 % respectivement. Cet accroissement est essentiellement attribuable au développement domiciliaire important dans ces trois secteurs. Lac-Saint-Charles, Québec, Sainte-Foy et L'Ancienne-Lorette suivent, avec une croissance respective de 4,4 %, 1,1 %, 0,3 % et 0,2 %. Au total, six des treize secteurs ont connu une baisse démographique. Ces secteurs sont Cap-Rouge (-3,3 %), Loretteville (-3,0 %), Vanier (-1,1 %), Charlesbourg (-0,9 %), Sillery (-0,8 %) et Beauport (-0,1 %).

TABLEAU 3

Évolution de la population de la ville de Québec

	Population 2001	Population 1996	Variation 1996-2001	
			Nombre	%
Capitale-Nationale	**636 953**	**633 511**	**3 442**	**0,5**
Ville de Québec	**507 986**	**504 235**	**3 751**	**0,7**
Ancienne-Lorette	15 929	15 895	34	0,2
Beauport	72 813	72 920	-107	-0,1
Cap-Rouge	13 700	14 163	-463	-3,3
Charlesbourg	70 310	70 942	-632	-0,9
Lac-Saint-Charles	8 912	8 540	372	4,4
Loretteville	13 737	14 168	-431	-3,0
Québec	169 076	167 264	1 812	1,1
Saint-Augustin-de-Desmaures	15 727	14 771	956	6,5
Saint-Émile	10 940	9 889	1 051	10,6
Sainte-Foy	72 547	72 330	217	0,3
Sillery	11 909	12 003	-94	-0,8
Val-Bélair	21 332	20 176	1 156	5,7
Vanier	11 054	11 174	-120	-1,1

Sources : Recensements de 1996 et 2001 (Statistique Canada).

Le PROFIL DÉMOGRAPHIQUE

3.2. Les caractéristiques de la population

Le tableau 4 illustre l'évolution de la population, selon les groupes d'âge, de la ville de Québec, de la région de la Capitale-Nationale et de l'ensemble du Québec entre 1996 et 2001.

Lorsque l'on compare les données de la Ville de Québec, on constate un vieillissement de la population entre 1996 et 2001. Selon les données de Statistique Canada du recensement de 2001, la proportion de la population âgée de 14 ans et moins est de 15,0 % dans la ville de Québec, comparativement à 15,5 % pour la région de la Capitale-Nationale et à 17,8 % pour l'ensemble du Québec. En ce qui concerne la population de 65 ans et plus, les données sont respectivement de 14,3 %, 14,3 % et 13,3 % pour la ville de Québec, la Capitale-Nationale et l'ensemble du Québec. Dans ces trois territoires, le groupe d'âge des 25 à 44 ans est celui où nous trouvons la plus forte proportion de gens en 2001.

Le tableau indique clairement que c'est le groupe des 55 à 64 ans qui a connu la plus forte croissance (+ 10 509) entre 1996 et 2001 dans la ville de Québec. À l'opposé, c'est le groupe des 25 à 44 ans qui a connu la plus forte décroissance (-16 041) pendant la même période.

Dans un autre contexte, nous observons que c'est à l'intérieur de la ville de Québec que la proportion de personnes en âge de travailler, c'est-à-dire qui ont entre 15 à 64 ans, est la plus élevée, à 70,7 %. La proportion de ces personnes est de 70,2 % dans la région de la Capitale-Nationale et de 68,9 % dans l'ensemble du Québec.

Le groupe de 55 à 64 ans a connu la plus forte croissance entre 1996 et 2001. À l'opposé, on observe une diminution non négligeable de la population âgée de 25 à 44 ans.

Tableau 4

Évolution de la population selon les groupes d'âge

Groupe d'âge	2001 (%)	1996 (%)	Variation 1996-2001 Nombre	Variation 1996-2001 %
Ville de Québec				
0 à 14 ans	15,0	16,3	-5 992	-7,3
15 à 19 ans	5,9	6,7	-3 813	-11,3
20 à 24 ans	7,8	7,4	2 310	6,2
25 à 44 ans	29,4	32,8	-16 041	-9,7
45 à 54 ans	16,3	14,8	8 175	11,0
55 à 64 ans	11,3	9,3	10 509	22,4
65 ans et plus	14,3	12,7	8 604	13,4
Région de la Capitale-Nationale				
0 à 14 ans	15,5	17,1	-7 700	-7,2
15 à 19 ans	5,9	6,8	-4 500	-10,6
20 à 24 ans	7,3	7,0	2 895	6,6
25 à 44 ans	29,3	33,0	-19 035	-9,2
45 à 54 ans	16,4	14,8	11 770	12,7
55 à 64 ans	11,3	9,5	13 140	22,2
65 ans et plus	14,3	11,8	17 540	23,9
Ensemble du Québec				
0 à 14 ans	17,8	19,5	-80 030	-5,8
15 à 19 ans	6,4	7,0	-30 395	-6,2
20 à 24 ans	6,7	6,4	34 490	7,6
25 à 44 ans	29,9	32,9	-155 245	-6,7
45 à 54 ans	15,3	13,8	137 795	14,2
55 à 64 ans	10,6	9,3	113 340	17,5
65 ans et plus	13,3	11,1	172 445	21,9

Sources : Recensements de 1996 et 2001 (Statistique Canada).

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

Les caractéristiques des établissements renvoient à la répartition des entreprises et de la main-d'œuvre, au nombre d'employés à temps plein ou à temps partiel, à la scolarité de la main-d'oeuvre, à la variation de l'emploi, à la masse salariale des établissements, à leur nombre d'années d'existence et à leur répartition selon le marché où ils traitent.

4.1. La répartition des entreprises

En ce qui concerne le nombre d'entreprises, la lecture du tableau 5 nous révèle que près de la moitié d'entre elles se retrouvent dans les deux secteurs économiques suivants : le commerce de gros et de détail (27,2 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (22,4 %). Si on y ajoute les secteurs de l'hébergement et la restauration (12,0 %) et des services aux entreprises (11,3 %), cette proportion frôle les 73 %.

Considérant la répartition selon la taille, les entreprises de 5 à 19 employés représentent 64,4 % des établissements de la ville de Québec. Viennent ensuite les établissements de 20 à 49 employés et ceux de 50 employés et plus, avec des proportions respectives de 22,0 % et de 13,6 %.

4.2. La répartition de la main-d'œuvre

Les résultats de l'étude confirment la grande tertiairisation de l'économie de la ville de Québec. Ainsi, des 194 465 employés qui travaillaient pour les établissements répondants, plus de 85 % d'entre-eux se concentraient dans le secteur des services. L'examen du tableau 5 nous permet de constater que la majeure partie des emplois des entreprises répondantes est fournie par les établissements : des administrations publiques et des soins de santé (40 748 travailleurs); des arts, des services publics, de

Tableau 5

Répartition des entreprises répondantes et des emplois

	Entreprises		Emplois	
	n	%	n	%
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	471	8,5	15 691	8,1
Construction, transport et entreposage	420	7,6	14 889	7,7
Commerce de gros et de détail	1 504	27,2	32 245	16,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	1 239	22,4	37 264	19,2
Services financiers, assurances et immobilier	370	6,7	11 442	5,9
Services aux entreprises	627	11,3	23 605	12,1
Hébergement et restauration	663	12,0	17 905	9,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	23	0,4	676	0,3
Administrations publiques et soins de santé	218	3,9	40 748	21,0
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	3 567	64,4	33 465	17,2
20 à 49 employés	1 216	22,0	36 027	18,5
50 employés et plus	752	13,6	124 973	64,3
Total des établissements	**5 535**	**100,0**	**194 465**	**100,0**

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

l'enseignement et des services sociaux (37 264); du commerce de gros et de détail (32 245) et des services aux entreprises (23 605).

Il est également intéressant de signaler que, bien que les établissements de 50 employés et plus ne représentent que 13,6 % des entreprises, ils comptent 64,3 % des emplois.

Le tableau 6 présente la répartition des emplois à temps plein (30 heures et plus de travail par semaine) et à temps partiel (moins de 30 heures de travail par semaine) selon le regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise.

Ainsi, à la lecture du tableau 6, on note que l'emploi à temps plein (74,8 %) est plus répandu que l'emploi à temps partiel (25,2 %), et ce, dans tous les regroupements sectoriels, peu importe la taille des établissements. Les secteurs qui offrent le plus d'emplois à temps plein sont : la fabrication (91,3 %); la construction, le transport et l'entreposage (84,6 %); les services financiers, les assurances et l'immobilier (84,5 %); les services aux entreprises (81,5 %). En revanche, deux secteurs affichent une proportion d'emploi à temps partiel nettement plus marquée que la moyenne soit l'hébergement et de la restauration (41,6 %) et les commerces de gros et de détail (35,5 %).

L'étude montre que, bien que les proportions y soient presque identiques, l'emploi à temps plein est plus présent dans les établissements de 20 à 49 employés (75,3 %). Ces établissements sont suivis des entreprises de 5 à 19 employés (74,9 %) et de celles de 50 employés et plus (74,7 %).

Tableau 6

Les emplois selon le regroupement sectoriel et la taille de l'établissement

	Emploi à temps plein	Emploi à temps partiel	Répartition de l'emploi par secteur	
	(%)	(%)	Nbre	(%)
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	91,3	8,7	15 691	8,1
Construction, transport et entreposage	84,6	15,4	14 889	7,7
Commerce de gros et de détail	64,5	35,5	32 245	16,6
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	72,4	27,6	37 264	19,2
Services financiers, assurances et immobilier	84,5	15,5	11 442	5,9
Services aux entreprises	81,5	18,5	23 605	12,1
Hébergement et restauration	58,4	41,6	17 905	9,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	78,7	21,3	676	0,3
Administrations publiques et soins de santé	75,9	24,1	40 748	21,0
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	74,9	25,1	33 465	17,2
20 à 49 employés	75,3	24,7	36 027	18,5
50 employés et plus	74,7	25,3	124 973	64,3
Total des établissements	**74,8**	**25,2**	**194 465**	**100,0**

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

4.3. La scolarité de la main-d'œuvre

4.3.1. Main-d'œuvre avec formation spécialisée

Actuellement, les entreprises de la ville de Québec demandent une formation spécialisée (diplôme d'études professionnelles, collégiales ou universitaires) à 50,4 % de leur main-d'œuvre, c'est-à-dire à 98 010 employés. Les secteurs pour lesquels on observe les plus fortes proportions d'employés ayant une formation spécialisée sont les suivants : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (72,2 % ou 26 606 employés); les services financiers, les assurances et l'immobilier (69,5 % ou 7 952 employés); les services aux entreprises (66,6 % ou 15 792 employés); les administrations publiques et les soins de santé (56,1 % ou 22 860 employés).

En ce qui concerne la taille des établissements, la main-d'œuvre spécialisée est plus concentrée dans les entreprises de 50 employés et plus (53,2 % ou 68 860 employés), suivies de celles de 20 à 49 employés (47,2 % ou 17 004 employés) et des établissements de 5 à 19 employés (44,7 % ou 14 959 employés).

4.3.2. Main-d'œuvre avec formation non spécialisée

Chez les entreprises de la ville de Québec, 61 256 employés (31,5 %) ont une formation non spécialisée (diplôme d'études secondaires générales ou diplôme d'études collégiales préuniversitaires). Les secteurs où l'on trouve le plus de travailleurs ayant ce type de formation sont : le commerce de gros et de détail (49,2 %); la construction, le transport et l'entreposage (42,3 %); l'hébergement et la restauration (36,3 %); la fabrication (35,8 %).

Tableau 7

Répartition des employés selon leur formation

	Formation spécialisée (%)	Formation non spécialisée (%)	Aucune formation (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	42,6	35,8	21,6
Construction, transport et entreposage	46,7	42,3	11,0
Commerce de gros et de détail	25,7	49,2	25,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	72,2	20,4	7,4
Services financiers, assurances et immobilier	69,5	23,0	7,5
Services aux entreprises	66,6	21,8	11,6
Hébergement et restauration	14,8	36,3	48,9
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	49,3	21,2	29,6
Administrations publiques et soins de santé	56,1	27,5	16,4
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	44,7	29,8	25,5
20 à 49 employés	47,2	30,2	22,6
50 employés et plus	53,2	32,5	14,4
Total des établissements	**50,4**	**31,5**	**18,0**

Ce sont les entreprises de 50 employés et plus qui comptent le plus de travailleurs ayant une formation non spécialisée (32,5 %). Elles sont suivies des établissements de 20 à 49 employés (30,2 %) et de ceux qui comptent entre 5 et 19 employés (29,8 %).

4.3.3. Main-d'œuvre sans diplôme (aucune formation)

Pour un peu plus de 18 % des emplois (35 198 personnes) de la ville, aucune formation n'est préalablement exigée. Le secteur de l'hébergement et de la restauration est celui qui réunit, et de loin, le plus grand nombre de travailleurs n'ayant besoin d'aucun diplôme soit 48,9 % ou 8 756 emplois. Viennent ensuite les secteurs de l'agriculture, la foresterie, la chasse et la pêche (29,6 % ou 199 emplois) et du commerce de gros et de détail (25,1 % ou 8 093 emplois).

Les entreprises de 5 à 19 employés (25,5 %) ainsi que celles de 20 à 49 employés (22,6 %) emploient davantage de travailleurs qui n'ont besoin d'aucun diplôme. Elles sont suivies des établissements de 50 employés et plus (14,4 %). Le tableau 7 illustre ces indications.

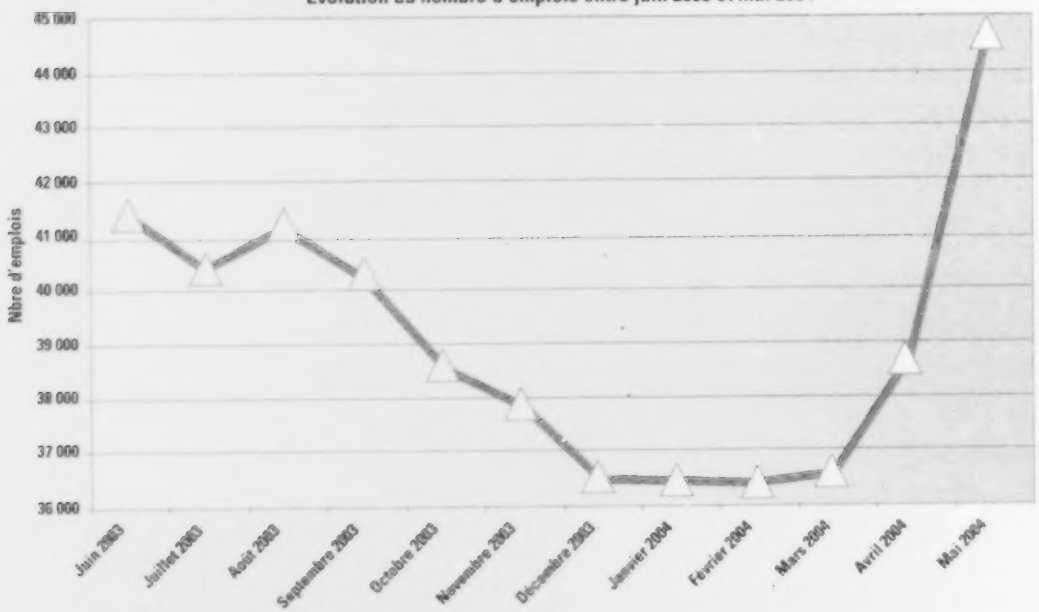
4.4. La variation de l'emploi

Les répondants de l'étude affirment, dans une proportion de 22,6 %, connaître des variations sur le plan de leur effectif. L'écart relevé entre le niveau d'emploi le plus élevé et le niveau le plus bas est de 8 396 emplois, soit 18,8 %. Le graphique 1 illustre la variation du nombre d'emplois dans la ville de Québec entre juin 2003 et mai 2004.

La courbe du graphique montre que le niveau de l'emploi a atteint son apogée au mois de mai 2004 (44 699 emplois). Le niveau d'emploi le plus faible apparaît au mois de février 2004 (36 303 emplois); suivent de près les mois de janvier 2004 et de décembre 2003 (respectivement 36 374 et 36 470 emplois).

GRAPHIQUE 1

Évolution du nombre d'emplois entre juin 2003 et mai 2004



Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

L'analyse de ces mêmes résultats sous l'angle des secteurs nous révèle que celui des administrations publiques et des soins de santé connaît la variation d'emploi la plus importante (3 395). Celle-ci est largement attribuable aux nombreux emplois d'été que l'on retrouve dans les ministères de la fonction publique fédérale et provinciale ainsi que dans les différents arrondissements de la ville de Québec. Viennent ensuite la construction, le transport et l'entreposage (1 666); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (1 106); le commerce de gros et de détail (1 063).

4.5. La masse salariale

L'examen des données sur la masse salariale permet de constater que 1 939 ou 48,7 % des entreprises qui ont participé à l'enquête sont de petite taille. En effet, ces entreprises paient 250 000 $ ou moins en salaires. À l'opposé, 108 entreprises (2,7 %) génèrent plus de cinq millions de dollars en masse salariale, ce qui laisse supposer qu'elles sont de grande taille. Ajoutons que la moyenne de la masse salariale se situe à 1 077 083 $.

4.6. Le nombre d'années d'existence des établissements

Les données sur les années d'existence nous informent quant au niveau de maturité des établissements situés sur le territoire de la ville de Québec. Le tableau 9 présente les résultats obtenus auprès des établissements répondants.

En moyenne, les établissements de la ville ont 22 années d'existence. Précisons que 36,0 % des entreprises répondantes sont établies depuis plus de vingt ans. Les entreprises considérées comme étant

Tableau 8
Masse salariale des établissements répondants

Masse salariale	n	%
Moins de 100 000 $	753	18,9
De 100 000 $ à 250 000 $	1 186	29,8
De 250 001 $ à 750 000 $	1 211	30,4
De 750 001 $ à 5 000 000 $	725	18,2
Plus de 5 000 000 $	108	2,7
	n = 3 983	

Tableau 9
Nombre d'années d'existence des établissements répondants

Années d'existence	n	%
5 ans et moins	715	14,2
De 6 à 10 ans	1 010	20,1
De 11 à 20 ans	1 490	29,7
De 21 à 35 ans	1 106	22,0
36 ans et plus	704	14,0
	n = 5 025 Moyenne = 22 ans	

BIBLIOTHÈQUE
2 0 JUIN 2006
ASSEMBLÉE NATIONALE

Les caractéristiques des établissements et de la main-d'œuvre

les plus à risque, soit celles qui comptent moins de cinq ans d'existence, représentent 715 ou 14,2 % des établissements répondants de la ville de Québec. Elles se concentrent dans l'hébergement et de la restauration (134), dans les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (127) ainsi que dans le commerce de gros et de détail (199).

4.7. La répartition des établissements selon les marchés

Les données de l'étude révèlent que les répondants exercent leurs activités dans des marchés diversifiés. Le tableau 10 présente la répartition des établissements répondants selon les marchés.

Les résultats montrent qu'un certain nombre d'établissements répondants exercent une part d'activités basiques[1]. En effet, 10,9 % d'entre eux font des affaires avec d'autres pays, tandis que 14,2 % des répondants traitent avec d'autres provinces que le Québec. Il y a tout de même 54,7 % des répondants qui font affaire avec une clientèle québécoise. De plus, 96,3 % des répondants proposent aussi leurs produits et services à la clientèle de la ville. Il est intéressant de constater que 3,7 % traitent exclusivement avec une clientèle de la ville de Québec.

Par ailleurs, les établissements des secteurs de la fabrication (24,7 %); de l'hébergement et de la restauration (20,6 %) et des services aux entreprises (13,8 %) sont les plus nombreux à traiter avec une clientèle d'autres pays. Ajoutons que pour la plupart d'entre eux, ces transactions génèrent entre 1 % et 25 % de leur chiffre d'affaires. En ce qui concerne les transactions locales, 14,3 % des établissements regroupés dans le secteur de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse ne font aucunement affaire avec la clientèle de la ville de Québec.

Enfin, on remarque que la part du marché local diminue avec l'augmentation de la taille de l'entreprise. Ainsi, 97,0 % des entreprises de 5 à 19 employés traitent avec une clientèle locale, suivies de celles de 20 à 49 employés (96,2 %) et de 50 employés et plus (93,0 %).

Tableau 10

Répartition des établissements selon les marchés

Répartition sur les marchés	Oui (%)	n*
Clientèle de la ville de Québec	96,3	4 876
Clientèle des autres régions du Québec	54,7	2 734
Clientèle des autres provinces	14,2	708
Clientèle des autres pays	10,9	546

* Nombre d'entreprises qui ont une clientèle sur ce marché.

[1] Les activités basiques génèrent des entrées d'argent provenant d'un territoire autre que celui à l'étude. Dans ce cas-ci, l'argent des activités basiques vient des autres provinces du Canada ainsi que des autres pays. Les activités basiques les plus connues sont liées aux secteurs de la fabrication ainsi que du tourisme.

Les changements prévisibles dans les établissements

Pour bien comprendre l'environnement des entreprises de la ville de Québec, nous avons posé une série de questions aux employeurs afin de connaître les changements qui se sont produits à l'intérieur de leur établissement entre juin 2003 et juin 2004, de même que ceux à prévoir au cours de la prochaine année, soit de juin 2004 à juin 2005. L'année 2004 s'est soldée par des gains d'emplois somme toute appréciable. Quelles sont les perceptions des employeurs à l'égard de l'économie ? Comment entrevoient-ils l'avenir ? Les employeurs devaient donc se prononcer sur les perspectives de croissance de l'emploi, sur les mises à pied éventuelles, sur de futurs projets d'expansion et de développement du marché.

5.1. L'évolution des effectifs

Les données relatives à la croissance observée entre juin 2003 et juin 2004 illustrent bien la situation de l'emploi. Elles nous indiquent que les établissements répondants se trouvaient dans une situation économique plutôt favorable au cours de cette période. Le tableau 11 dresse un portrait relativement détaillé de la situation.

Ainsi, au cours de la dernière année, 78,5 % des établissements montraient une stabilité en ce qui a trait au nombre d'employés; les établissements de 5 à 19 employés sont demeurés les plus stables durant cette période (81,2 %). On note que 16,0 % des établissements ont connu une augmentation de leur

Tableau 11

Évolution des effectifs des établissements répondants entre le 1er juin 2003 et le 1er juin 2004

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	24,0	6,2	69,8
Construction, transport et entreposage	20,7	6,0	73,3
Commerce de gros et de détail	14,1	4,9	81,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	14,0	5,6	80,4
Services financiers, assurances et immobilier	16,3	4,6	79,1
Services aux entreprises	23,2	7,7	69,1
Hébergement et restauration	9,8	4,0	86,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	17,4	8,7	73,9
Administrations publiques et soins de santé	11,0	5,0	83,9
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	13,4	5,4	81,2
20 à 49 employés	19,2	5,3	75,5
50 employés et plus	23,1	6,0	70,9
Total des établissements	**16,0**	**5,5**	**78,5**

n = 5 510

Les changements prévisibles dans les établissements

effectif, ce qui représente un gain de 6 012 emplois. Les entreprises de 50 employés et plus se sont démarquées à cet égard (23,1 %); elles sont suivies de celles qui ont entre 20 et 49 employés (19,2 %). Les regroupements sectoriels qui ont connu une plus grande croissance de personnel entre juin 2003 et juin 2004 sont : la fabrication (24,0 % ou 113 entreprises); les services aux entreprises (23,2 % ou 145 entreprises); la construction, le transport et l'entreposage (20,7 % ou 86 entreprises).

Une faible proportion des employeurs (5,5 %) ont dû faire face à une décroissance de leur effectif (perte de 2 052 emplois). Ces pertes se concentrent, en particulier, dans les établissements de 50 employés et plus (6,0 %) et dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (8,7 % ou 2 entreprises); des services aux entreprises (7,7 % ou 48 entreprises) et la fabrication (6,2 % ou 29 entreprises). Si l'on compare la croissance et la décroissance des effectifs, le bilan demeure positif avec l'ajout de 3 960 postes entre juin 2003 et juin 2004.

Le tableau 12 permet d'évaluer les changements à prévoir, en ce qui a trait à l'effectif, au cours de la prochaine année.

Les données révèlent que la croissance de l'effectif devrait se poursuivre et se maintenir sensiblement au même rythme que l'an dernier dans les établissements répondants de la ville de Québec. En effet, 17,7 % d'entre eux prévoient une croissance de leur effectif entre juin 2004 et juin 2005 (prévision d'un gain de 4 425 emplois). Une proportion de 80,2 % des établissements comptent maintenir leur nombre d'emplois, alors que seulement 2,0 % anticipent une décroissance de leur effectif (prévision d'une perte de 654 emplois). Si la prévision des entreprises se réalise, le territoire devrait connaître un ajout de 3 771 emplois entre les mois de juin 2004 et juin 2005.

La croissance de l'emploi sera plus présente dans les entreprises de 50 employés et plus (21,2 %). Suivent les entreprises de 20 à 49 employés (18,6 %) et celles de 5 à 19 employés (16,7 %).

Tableau 12

Prévision de l'évolution des effectifs des établissements répondants entre le 1er juin 2004 et le 1er juin 2005

	Croissance (%)	Décroissance (%)	Stabilité (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	26,3	1,6	72,1
Construction, transport et entreposage	17,9	1,8	80,3
Commerce de gros et de détail	15,6	1,0	83,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	15,5	3,1	81,4
Services financiers, assurances et immobilier	21,6	1,7	76,7
Services aux entreprises	29,4	1,2	69,4
Hébergement et restauration	10,7	0,8	88,5
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	8,7	4,3	87,0
Administrations publiques et soins de santé	9,9	10,3	79,8
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	16,7	1,3	82,0
20 à 49 employés	18,6	2,4	79,0
50 employés et plus	21,2	4,9	73,9
Total des établissements	**17,7**	**2,0**	**80,2**

n = 5 338

Les changements prévisibles dans les établissements

Les regroupements sectoriels où le plus grand accroissement de l'effectif est prévu au cours de la prochaine année se distribuent de la façon suivante : les services aux entreprises (29,4 % ou 176 entreprises); la fabrication (26,3 % ou 118 entreprises); les services financiers, les assurances et l'immobilier (21,6 % ou 76 entreprises).

En revanche, trois secteurs anticipent une décroissance de leur effectif plus marquée que la moyenne. Il s'agit des administrations publiques et des soins de santé (10,3 % ou 22 entreprises); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (4,3 % ou 1 entreprise) et les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (3,1 % ou 38 entreprises).

5.2. Les principaux changements prévus

Les données relatives aux changements prévus par les établissements au cours de la prochaine année, soit entre juin 2004 et juin 2005, permettent de tracer un portrait anticipé du marché du travail. Ainsi, le tableau suivant révèle que 17,9 % des établissements répondants prévoient des projets d'expansion. Ceux de l'agriculture, foresterie, pêche et la chasse (30,4 % ou 7 entreprises); de la fabrication (29,1 % ou 133 entreprises); des services aux entreprises (28,1 % ou 171 entreprises) et les services financiers, les assurances et l'immobilier (21,1 % ou 77 entreprises) utiliseront davantage cette mesure, tout comme les entreprises de 50 employés et plus (20,9 %).

Parmi les autres changements signalés, notons, malheureusement, des mises à pied temporaires chez 16,4 % des répondants. Les secteurs de la construction, du transport et l'entreposage (42,9 % ou 158 entreprises) et de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (54,5 % ou 12 entreprises) obtiennent des proportions plus marquées que la moyenne. Toutefois, ces mises à pied temporaires sont largement attribuables à la saisonnalité des activités de ces secteurs. Les entreprises de 50 employés et plus (23,2 %) sont les plus touchées par cette mesure.

Le tableau 13 nous indique que 10,2 % ou 554 employeurs répondants entrevoient la modification des tâches des travailleurs au cours des 12 mois suivant l'enquête. Les établissements visés sont principalement regroupés dans les secteurs suivants : les administrations publiques et les soins de santé (16,7 % ou 36 entreprises); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (13,4 % ou 164 entreprises) le commerce de gros et de détail (9,3 % ou 137 entreprises).

Parmi les autres changements prévus par les établissements, notons également : les départs à la retraite (8,1 %); les développements des marchés d'exportation (7,1 %); les mises à pied permanentes (3,7 %).

Tableau 13

Changements prévus par les établissements entre le 1er juin 2004 et le 1er juin 2005

Changements prévus	Oui (%)	n*
Projets d'expansion	17,9	968
Mises à pied temporaires	16,4	870
Modification des tâches des travailleurs	10,2	554
Départs à la retraite	8,1	441
Développement des marchés d'exportation	7,1	389
Mises à pied permanentes	3,7	196

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce changement.

Les besoins en main-d'œuvre

Dans la section suivante, nous présentons les principaux résultats relatifs aux besoins en main-d'œuvre des entreprises répondantes. Pour bien définir cette demande, nous avons eu recours à quatre indicateurs : les postes vacants, les intentions d'embauche, les professions en demande et les difficultés de recrutement associées aux professions en demande.

6.1. Les postes vacants

Les postes vacants sont les emplois disponibles qui ne peuvent être pourvus par le personnel de l'entreprise et pour lesquels une activité de recrutement externe est nécessaire.

Les résultats de l'étude révèlent que 17,1 % des répondants avaient, au moment de l'enquête, des postes à pourvoir dans leur entreprise. Au total, cela représentait 2 359 postes vacants. De ce nombre, 72,2 % étaient des emplois à temps plein. Les secteurs d'activité économique qui avaient le plus de postes à pourvoir sont : les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (20,3 %); les services aux entreprises (18,1 %); les commerces de gros et de détail (17,9 %). Par ailleurs, ces emplois étaient davantage présents dans les entreprises de 50 employés et plus (42,2 %).

6.2. Les intentions d'embauche

Les intentions d'embauche se définissent comme étant les besoins de main-d'œuvre prévus par les employeurs de la ville de Québec pour la prochaine année. Les intentions d'embauche excluent les postes vacants. Notons qu'il n'est pas approprié d'utiliser ces intentions comme des indicateurs de création d'emplois, car elles ne tiennent pas compte des divers phénomènes conjoncturels susceptibles d'intervenir dans le dynamisme de l'emploi au fil du temps (mises à pied, départs volontaires, etc.). Il est fortement recommandé d'utiliser cette information comme simple repère afin de déterminer les besoins futurs. Advenant le cas où l'information servirait à des fins de planification d'intervention, les résultats devraient faire l'objet d'une validation à l'aide d'autres données statistiques, par exemple celles qui sont tirées des perspectives professionnelles régionales, ou de toute autre analyse de métiers et professions.

Selon l'étude, 29,0 % des répondants prévoient embaucher du personnel supplémentaire dans leur entreprise entre juin 2004 et juin 2005. Nous avons répertorié 6 119 intentions d'embauche, au moment de la collecte des données, dont 55,6 % sont pour des emplois à temps plein. L'embauche se ferait surtout dans les secteurs suivants : le commerce de gros et de détail (29,5 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (19,8 %); les services aux entreprises (14,2 %); l'hébergement et la restauration (11,5 %). Elle serait concentrée dans les entreprises de 50 employés et plus (48,3 %).

6.3. Les métiers en demande

Les métiers en demande, présentés au tableau 14, regroupent les postes vacants et les intentions d'embauche. Nous pouvons ainsi définir la demande de main-d'œuvre globale des établissements répondants. A noter que le tableau regroupe les professions selon l'intensité de la demande. Comme nous devions nous limiter dans la présentation des professions, le tableau montre les principaux métiers en demande.

Très détaillé, il énumère les métiers en demande selon les codes de la Classification nationale des professions (CNP), le nombre d'établissements sollicitant les professions, la proportion de postes vacants et d'intentions d'embauche ainsi que celle des emplois à temps plein en demande. La dernière information donne le pourcentage d'entreprises éprouvant des difficultés de recrutement pour la profession mentionnée. Les métiers sont également classés selon l'intensité de la demande. Une demande forte signifie que plus de 250 postes sont à pourvoir pour cette profession, alors qu'une demande moyenne indique que l'on propose de 101 à 250 emplois; enfin, une demande faible correspond à un besoin variant entre 40 et 100 emplois.

Au total, on dénombre 8 478 emplois en demande. Les professions les plus en demande sont : autre personnel élémentaire de la vente; caissier; serveur au comptoir et préparateur d'aliments dans les services alimentaires; cuisinier; serveur d'aliments et de boissons. Bon nombre de ces professions sont concentrés dans le commerce de gros et de détail et l'hébergement et la restauration, ce qui explique que 60,2 % des emplois soient à temps plein en comparaison à 74,8 % pour l'ensemble des emplois du territoire.

Nous constatons également que les intentions d'embauche l'emportent sur le nombre de postes

vacants pour la majorité des professions. Par conséquent, ces résultats doivent être utilisés avec prudence. Quelques professions affichent toutefois une proportion de postes vacants plus élevée que les intentions d'embauche. C'est le cas, en autres, des commis de bureau, des commis aux services à la clientèle et des agents et courtiers d'assurance.

6.4. Les difficultés de recrutement

L'information rapportée dans le tableau est calculée en fonction du nombre d'établissements qui éprouvent des difficultés de recrutement pour la profession indiquée. Le résultat montre les problèmes de recrutement pour les professions, selon qu'il s'agit de postes vacants ou d'intentions d'embauche.

Au total, 41,5 % des professions connaissent des difficultés de recrutement. Qui plus est, pour certaines professions (2,0 %) tous les employeurs éprouvent ces difficultés. Par contre, pour d'autres professions (2,3 %), les entreprises recrutent leur personnel sans difficulté.

Les problèmes de recrutement touchent plus les postes vacants (50,8 %) que les intentions d'embauche (35,4 %). L'une des raisons est que, les intentions d'embauche étant des prévisions, certains employeurs n'ont peut-être pas anticipé de difficultés de recrutement pour les professions en demande. Notons que les difficultés à cet égard ne semblent pas liées à la scolarité demandée par les employeurs pour occuper les emplois. Dans le cas des postes vacants, les employeurs n'ont aucune exigence particulière (31,7 %), alors que 25,4 % demandent un diplôme de 5e secondaire. En ce qui concerne les intentions d'embauche, 31,5 % des employeurs n'exigent rien en particulier, tandis que 27,4 % des entreprises veulent des diplômés de 5e secondaire.

Tableau 14

Liste des emplois en demande mentionnés par les établissements répondants

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
Intensité de la demande signalée : forte						
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	365	20,4	79,6	43,6	32,1
6611	Caissiers	144	11,4	88,6	14,7	29,2
6641	Serveurs au comptoir et préparateurs d'aliments dans les services alimentaires	178	33,7	66,3	58,5	35,4
6242	Cuisiniers	147	34,1	65,9	75,9	64,6
6453	Serveurs d'aliments et de boissons	83	17,4	82,6	59,2	28,9
Intensité de la demande signalée : moyenne						
9619	Autres manœuvres des services de transformation, de fabrication et d'utilité publique	60	18,9	81,1	52,5	35,0
6622	Commis d'épicerie et étalagistes	63	10,3	89,7	23,2	46,0
5254	Instructeurs et responsables des programmes de sports et de loisirs	23	8,6	91,4	42,1	47,8
7411	Conducteurs de camions	48	54,2	45,8	94,6	56,3
6661	Nettoyeurs	48	37,6	62,4	74,7	54,2
1472	Magasiniers et commis aux pièces	40	6,3	93,7	25,8	32,5

Tableau 14 (suite)

CNP	Métier	Nombre d'entreprises	Postes vacants (%)	Intentions d'embauche (%)	Temps plein (%)	Difficultés de recrutement (%)
2171	Analystes et consultants en informatique	36	12,3	87,7	96,6	38,9
4215	Professeurs et instructeurs en éducation spécialisée	5	0,7	99,3	31,9	40,0
6421	Vendeurs et commis-vendeurs, vente au détail	82	33,6	66,4	88,8	36,6
7452	Manutentionnaires	31	22,6	77,4	60,9	38,7
3152	Infirmiers diplômés	20	20,4	79,6	29,2	60,0
1411	Commis de travail général de bureau	23	62,6	37,4	97,2	30,4
	Intensité de la demande signalée : faible					
4131	Professeurs au niveau collégial et instructeurs dans les écoles de formation professionnelle	36	24,5	75,5	28,6	36,1
1453	Commis aux services à la clientèle, commis aux renseignements et personnel assimilé	23	62,5	37,5	29,2	21,7
2174	Programmeurs et développeurs en médias interactifs	30	13,6	86,4	100,0	40,0
1474	Commis aux achats et à l'inventaire	2	0,0	100,0	0,0	0,0
6621	Préposés de stations-service	40	12,7	87,3	31,6	35,0
1241	Secrétaires (sauf domaines juridique et médical)	66	39,0	61,0	76,6	30,3
3414	Autres aides et assistants de soutien des services de santé	19	15,7	84,3	87,1	57,9
5252	Entraîneurs	11	11,6	88,4	11,6	18,2
6231	Agents et courtiers d'assurance	18	55,9	44,1	66,2	66,7
6451	Maîtres d'hôtel et hôtes	21	25,0	75,0	36,8	42,9
7271	Charpentiers-menuisiers	21	16,2	83,8	92,6	66,7
4142	Instituteurs à la maternelle et au niveau primaire	33	50,8	49,2	40,0	24,2
7421	Conducteurs d'équipement lourd (sauf les grues)	17	6,2	93,8	67,7	58,8
7321	Mécaniciens, techniciens et réparateurs de véhicules automobiles	46	53,1	46,9	92,2	56,5
4214	Coordonnateurs de garderie	29	20,6	79,4	82,5	6,9
7265	Soudeurs et opérateurs de machines à souder et à braser	26	30,6	69,4	100,0	46,2
1414	Réceptionnistes et standardistes	43	41,1	58,9	58,9	41,9
8612	Manœuvres en aménagement paysager et en entretien des terrains	16	13,2	86,8	62,3	31,3
2241	Technologues et techniciens en génie électronique et électrique	19	11,5	88,5	57,7	10,5
1431	Commis à la comptabilité et personnel assimilé	22	25,5	74,5	62,7	22,7
6261	Agents de police (sauf cadres supérieurs)	3	39,2	60,8	98,0	100,0
3413	Aides et auxiliaires médicaux	28	22,0	78,0	48,0	39,3
7241	Électriciens (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques)	19	57,1	42,9	93,9	36,8
7414	Chauffeurs-livreurs	27	46,8	53,2	59,6	33,3
4212	Travailleurs des services communautaires et sociaux	19	13,0	87,0	41,3	31,6
1441	Commis de soutien administratif	22	55,6	44,4	97,8	13,6
6251	Bouchers et dépeceurs de viande, ventes en gros ou de détail	28	44,4	55,6	64,4	67,9
4152	Travailleurs sociaux	10	2,4	97,6	31,0	20,0
6271	Coiffeurs et barbiers	26	52,4	47,6	90,5	50,0
6411	Représentants des ventes non techniques, vente en gros	28	26,8	73,2	82,9	28,6
6651	Gardiens de sécurité et personnel assimilé	5	100,0	0,0	2,4	0,0

Les PRÉVISIONS de RETRAITE

7.1. Les départs à la retraite selon le secteur d'activité

Pour la première fois sur le territoire de la ville de Québec, nous avons estimé les sorties probables de main-d'œuvre en raison des prises de retraite sur des périodes de sept ans et de trois ans. Ceci nous permettra d'évaluer de façon plus précise les besoins en main-d'œuvre sur ce territoire.

Au cours des sept prochaines années, 11 152 des 194 465 travailleurs de la ville de Québec devraient prendre leur retraite, ce qui représente une proportion de 5,7 %. Le secteur d'activité le plus touché, en nombre, sera celui des administrations publiques et des soins de santé, avec 3 966 départs à la retraite. Il est suivi de ceux des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (2 490 départs); du commerce de gros et de détail (1 236 postes); de la construction, du transport et de l'entreposage (1 123 départs).

Les deux tiers des départs à la retraite se concentreront dans les entreprises de 50 employés et plus, le nombre de ces départs s'élevant à 7 546 au cours des sept prochaines années. En ce qui concerne les établissements de 5 à 19 employés et ceux de 20 à 49 employés, on y prévoit 1 888 et 1 718 départs respectivement.

Le nombre d'employés devant prendre leur retraite au cours des trois prochaines années s'élève à 2 986 employés, soit 1,5 % du nombre total de travailleurs. Près de 70 % de ces départs à la retraite se retrouvent

Un peu plus de 11 150 travailleurs de la ville de Québec devraient prendre leur retraite d'ici 7 ans.

dans trois secteurs : l'industrie des arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (864 départs); les administrations publiques et les soins de santé (827); la construction, le transport et l'entreposage (382). Les entreprises de 50 employés et plus demeurent celles où les départs à la retraite seront les plus nombreux dans les trois prochaines années (1 862).

Il est aussi intéressant de regarder ces chiffres en les comparant avec le nombre d'emplois présents dans ces différents secteurs à l'intérieur de la ville de Québec. Il s'agit du nombre de retraites prévues d'un secteur sur le nombre d'emplois de ce secteur dans l'économie de la ville, c'est-à-dire le taux de retraite.

Ainsi, le secteur des administrations publiques et des soins de santé laisse entrevoir le taux de retraite le plus élevé d'ici sept ans, soit 9,7 %, alors que 3 966 postes pourraient être disponibles. Ce secteur est suivi de la construction, du transport et de l'entreposage (7,5 % ou 1 123 postes) ainsi que des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (6,7 % ou 2 490 postes).

Sous l'angle de la taille de l'entreprise, celles de 50 employés et plus ont un taux de retraite d'ici sept ans plus élevé que la moyenne qui est de 5,7 %. Toutefois, au cours de trois années à venir, les établissements de 5 à 19 employés affichent le taux de retraite le plus marqué (1,9 %).

Tableau 15

Départs à la retraite dans les entreprises

	Départs à la retraite d'ici 7 ans (n)	Taux de retraite d'ici 7 ans (%)	Départs à la retraite d'ici 3 ans (n)	Taux de retraite d'ici 3 ans (%)
Par regroupement sectoriel				
Fabrication	503	3,2	130	0,8
Construction, transport et entreposage	1 123	7,5	382	2,6
Commerce de gros et de détail	1 236	3,8	342	1,1
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	2 490	6,7	864	2,3
Services financiers, assurances et immobilier	606	5,3	136	1,2
Services aux entreprises	755	3,2	170	0,7
Hébergement et restauration	444	2,5	127	0,7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	29	4,3	8	1,2
Administrations publiques et soins de santé	3 966	9,7	827	2,0
Par taille des établissements				
5 à 19 employés	1 888	5,6	626	1,9
20 à 49 employés	1 718	4,8	498	1,4
50 employés et plus	7 546	6,0	1 862	1,5
Total des établissements	**11 152**	**5,7**	**2 986**	**1,5**

Les PRÉVISIONS de RETRAITE

7.2. Les départs à la retraite selon la formation scolaire requise

Chez les entreprises répondantes, au cours des sept prochaines années, 40,3 % des personnes qui prendront leur retraite auront un diplôme d'études secondaires, alors que 31,0 % auront une formation collégiale et 28,7 %, une formation universitaire.

Les secteurs où les diplômés de niveau secondaire quitteront leur emploi dans les proportions les plus fortes sont : l'hébergement et la restauration (88,9 % ou 152 emplois); la fabrication (79,9 % ou 290 emplois); la construction, le transport et l'entreposage (77,3 % ou 374 emplois); le commerce de gros et de détail (74,3 % ou 624 emplois) et l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (72,0 % ou 18 emplois).

En ce qui concerne les personnes de formation collégiale qui quitteront leur emploi, les secteurs qui affichent les proportions les plus fortes sont : les administrations publiques et les soins de santé (46,9 % ou 1 092 emplois); les services financiers, les assurances et l'immobilier (39,5 % ou 193 emplois).

Enfin, le secteur des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux (46,4 % ou 935 emplois), celui des services aux entreprises (32,3 % ou 217 emplois), de même que celui des administrations publiques et des soins de santé (28,5 % ou 663 emplois), sont ceux où les personnes qui pourront prendre leur retraite sont proportionnellement les plus nombreuses à avoir une formation universitaire.

Peu importe la taille des établissements, les départs à la retraite d'ici sept ans se feront dans une plus forte proportion chez les travailleurs qui possèdent une scolarité secondaire.

Au cours des trois prochaines années, 35,7 % des personnes prenant leur retraite seront des diplômés

TABLEAU 16

Départs à la retraite d'ici 7 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	79,9	12,9	7,2
Construction, transport et entreposage	77,3	16,5	6,2
Commerce de gros et de détail	74,3	16,8	8,9
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	25,3	28,3	46,4
Services financiers, assurances et immobilier	26,2	39,5	34,2
Services aux entreprises	45,5	22,2	32,3
Hébergement et restauration	88,9	5,8	5,3
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	72,0	16,0	12,0
Administrations publiques et soins de santé	24,6	46,9	28,5
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	47,6	26,0	26,4
20 à 49 employés	45,0	22,5	32,5
50 employés et plus	36,7	34,9	28,4
Total des établissements	**40,3**	**31,0**	**28,7**

du secondaire, 33,1 % du collégial et 31,2 % de l'université. Les secteurs qui enregistreront les départs de diplômés du secondaire les plus fréquents sont : l'hébergement et la restauration (94,7 % ou 54 emplois); l'agriculture, la foresterie, la chasse et la pêche (83,3 % ou 5 emplois); la fabrication (80,4 % ou 74 emplois); la construction, le transport et l'entreposage (78,0 % ou 138 emplois); le commerce de gros et de détail (73,9 % ou 170 emplois).

En ce qui regarde la formation collégiale, c'est le secteur des administrations publiques et des soins de santé (46,6 % ou 358 emplois) qui sera le plus touché. Enfin, le secteur des services aux entreprises (45,9 % ou 68 emplois) est celui où les retraités seront le plus nombreux à posséder une formation universitaire.

7.3. Les départs à la retraite selon les professions

Nous présentons ici les emplois libérés par la prise de retraite selon la codification CNP. Les résultats selon la profession placent les infirmiers autorisés au premier rang, tant à moyen qu'à long terme. Le nombre de départs prévus pour cette profession d'ici sept ans s'élève à 474. Celle-ci est suivie par les manutentionnaires (400), par les secrétaires (sauf domaines juridique et médical) (365) et par les agents d'administration (296). Ajoutons que ces mêmes professions représentent 15,6 % des 2 986 prises de retraite prévues dans les trois prochaines années. Le détail des résultats obtenus est précisé au tableau 18.

Tableau 17

Départs à la retraite d'ici 3 ans selon la scolarité

	Secondaire (%)	Collégial (%)	Universitaire (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	80,4	9,8	9,8
Construction, transport et entreposage	78,0	18,6	3,4
Commerce de gros et de détail	73,9	16,1	10,0
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	24,5	32,7	42,7
Services financiers, assurances et immobilier	24,2	38,3	37,5
Services aux entreprises	23,0	31,1	45,9
Hebergement et restauration	94,7	3,5	1,8
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	83,3	0,0	16,7
Administrations publiques et soins de santé	19,8	46,6	33,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	50,4	24,9	24,7
20 à 49 employés	46,2	20,5	33,3
50 employés et plus	28,6	38,8	32,6
Total des établissements	**35,7**	**33,1**	**31,2**

Les PRÉVISIONS de RETRAITE

TABLEAU 18
Prévision de retraite par profession

CNP	Titre	Retraite d'ici 3 ans		Retraite d'ici 7 ans	
		(n)	(%)	(n)	(%)
3152	Infirmier autorisé	210	7,0	474	5,1
7412	Manutentionnaire	35	1,2	400	4,3
1241	Secrétaire (sauf domaines juridique et médical)	139	4,7	365	4,0
1221	Agent d'administration	83	2,8	296	3,2
6623	Autre personnel élémentaire de la vente	91	3,0	292	3,2
1411	Commis de travail général de bureau	125	4,2	280	3,0
4131	Enseignant au niveau collégial et dans les écoles de formation professionnelle	94	3,1	257	2,8
4142	Enseignant aux niveaux primaire et préscolaire	110	3,7	253	2,7
6661	Préposé à l'entretien ménager et au nettoyage – travaux légers	63	2,1	236	2,6
6651	Gardien de sécurité et personnel assimilé	3	0,1	206	2,2
4168	Agent de programmes de l'administration publique	24	0,8	193	2,1
6453	Serveur d'aliments et de boissons	50	1,7	166	1,8
1461	Commis au courrier et aux services postaux et personnel assimilé	150	5,0	163	1,8
4166	Agent de programmes, recherchiste et expert-conseil en politiques de l'enseignement	100	3,3	163	1,8
3413	Aide-infirmier, aide-soignant et préposé aux bénéficiaires	68	2,3	150	1,6
4163	Agent de développement économique, recherchiste et experts-conseil en marketing	61	2,0	142	1,5
1453	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	59	2,0	137	1,5
7321	Mécanicien et réparateur de véhicules automobiles, de camions et d'autobus	35	1,2	124	1,3
6231	Agent et courtier d'assurance	22	0,7	117	1,3
6611	Caissier	43	1,4	116	1,3
4215	Éducateur spécialisé	52	1,7	115	1,2
4141	Enseignant au niveau secondaire	34	1,1	112	1,2
4165	Agent de programmes, recherchiste et expert-conseil en politiques de la santé	3	0,1	112	1,2
621	Directeur – commerce de détail	32	1,1	108	1,2
6421	Vendeur et commis-vendeur – commerce de détail	30	1,0	108	1,2
7411	Conducteur de camions	29	1,0	101	1,1
4214	Éducateur et aide-éducateur de la petite enfance	22	0,7	91	1,0
7251	Plombier	50	1,7	88	1,0
4212	Travailleur des services communautaires et sociaux	53	1,8	87	0,9
1111	Vérificateur et comptable	25	0,8	84	0,9

La gestion des ressources humaines

Une autre dimension de la dynamique de l'emploi a aussi été mesurée au cours de la présente enquête. Il s'agit de la gestion des ressources humaines (GRH) dans les établissements. À cet effet, les dirigeants ont été interrogés sur leurs habitudes ou sur leurs méthodes de recrutement du personnel, de même que sur les principales difficultés liées à son embauche.

8.1. Les difficultés de gestion des ressources humaines

Les données obtenues nous indiquent qu'une bonne proportion des entreprises répondantes de la ville de Québec éprouvent des difficultés dans la gestion des ressources humaines. Ces établissements se concentrent dans les secteurs des administrations publiques et des soins de santé (39,4 % ou 86 entreprises), de la fabrication (37,2 % ou 175 entreprises), de l'hébergement et de la restauration (35,9 % ou 238 entreprises); la construction, le transport et l'entreposage (35,5 % ou 149 entreprises). La proportion d'entreprises qui éprouvent des difficultés est plus élevée chez les entreprises de 50 employés et plus (42,2 %) que chez les entreprises de plus petite taille (28,1 %). Le tableau 19 regroupe les principaux problèmes de gestion des ressources humaines vécus dans les établissements.

34,7 % des répondants ont de la difficulté à recruter du personnel compétent.

Tableau 19

Problèmes de gestion des ressources humaines dans les établissements

Problèmes de gestion	Oui (%)	n*
Difficulté de recruter du personnel compétent	34,7	1 912
Roulement du personnel	14,7	810
Motivation du personnel	9,8	538
Flexibilité de la main-d'œuvre	6,7	372
Absentéisme	6,5	358
Vieillissement du personnel	5,8	318
Gestion et supervision du personnel	5,6	307
Adaptation du personnel aux nouvelles technologies	5,2	286
Évaluation du rendement du personnel	4,7	261
Élaboration d'outils pour la gestion des GRH	3,8	207
Santé et sécurité au travail	2,5	140

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné ce problème de gestion.

La GESTION des RESSOURCES humaines

Le principal problème de gestion des ressources humaines rapporté par les entreprises est la difficulté de recruter du personnel compétent. Ce problème, mentionné par 34,7 % des répondants, devance largement les autres difficultés signalées. Cette difficulté se vit davantage dans le secteur de l'hébergement et de la restauration (43,9 % ou 290 entreprises); dans la construction, le transport et l'entreposage (40,8 % ou 171 entreprises); dans la fabrication (40,1 % ou 189 entreprises); dans les services aux entreprises (39,2 % ou 244 entreprises). Les autres problèmes qui affectent le plus les entreprises interrogées sont : le roulement du personnel (14,7 %), la motivation insuffisante du personnel (9,8 %) et le manque de flexibilité de la main-d'œuvre (6,7 %). Le roulement du personnel se vit davantage dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration (24,3 % ou 161 entreprises), du commerce de gros et de détail (14,9 % ou 224 entreprises). De plus, c'est dans les établissements de 50 employés et plus que l'on observe davantage cette difficulté (17,7 % ou 133 entreprises).

8.2. Les sources de recrutement du personnel

Le tableau 20 nous renseigne sur les sources de recrutement utilisées par les répondants au moment d'embaucher du personnel. Force est de constater que les réseaux de contacts sont plus qu'importants dans la recherche d'un emploi.

Les sources de recrutement mentionnées le plus souvent par les employeurs sont : les candidats recommandés par des employés (77,0 %) et la consultation

TABLEAU 20

Sources de recrutement du personnel par les établissements

Sources de recrutement	Oui (%)	n*
Candidats recommandés par des employés	77,0	4 245
Banque de curriculum vitæ interne	75,5	4 168
Contacts personnels des dirigeants des établissements	60,3	3 321
Journaux	50,4	2 781
Agences de placement publiques	48,7	2 687
Écoles, collèges et universités	45,9	2 528
Site Internet d'agences de placement publiques	36,5	2 003
Site Internet de l'établissement	17,2	948
Personnel des établissements concurrents	15,5	851
Sites Internet spécialisés dans le recrutement du personnel	15,5	851
Agences de placement privées	13,5	747
Publications d'affaires ou d'associations d'employeurs	10,9	597

* Nombre d'entreprises qui ont mentionné cette source de recrutement.

de la banque de curriculum vitæ interne (75,5 %). Les contacts personnels des dirigeants des établissements viennent au troisième rang, dans une proportion de 60,3 %. Il est intéressant de noter que près de la moitié des employeurs font appel aux agences de placement publiques (48,7 %). Les établissements répondants se tournent aussi vers les journaux (50,4 %), vers les écoles, collèges et universités (45,9 %) et, dans une plus petite mesure, vers les sites Internet d'agences de placement publiques (36,5 %).

8.3. Les politiques de retraite

On observe que 13,9 % ou 769 entreprises de cinq employés et plus de la ville de Québec sont dotées d'une politique de retraite à l'intention de leur personnel. Les établissements qui ont une politique de retraite se trouvent dans les administrations publiques et les soins de santé (36,2 %), les services financiers, les assurances et l'immobilier (30,5 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (17,6 %). Mentionnons également que la proportion des entreprises dotées d'une telle politique est plus élevée dans la catégorie des 50 employés et plus (30,9 %).

Parmi les entreprises répondantes de la ville de Québec, 12,5 % sont dotées d'une politique de retraite destinée à leur personnel cadre. Toutefois, ce taux est légèrement plus bas chez le personnel non cadre (10,6 %).

Tableau 21

Présence d'une politique de retraite dans les entreprises

	Présence d'une politique de retraite (%)	Présence d'une politique de retraite pour les cadres (%)	Présence d'une politique de retraite pour les non-cadres (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	4,0	2,8	3,2
Construction, transport et entreposage	16,2	7,9	13,3
Commerce de gros et de détail	14,0	13,2	9,4
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	17,6	16,7	14,1
Services financiers, assurances et immobilier	30,5	30,1	25,8
Services aux entreprises	6,4	5,6	4,7
Hébergement et restauration	3,0	2,7	1,4
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	13,0	13,0	8,7
Administrations publiques et soins de santé	36,2	35,4	30,0
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	8,7	7,8	6,3
20 à 49 employés	18,8	16,8	15,0
50 employés et plus	30,9	28,2	23,9
Total des établissements	**13,9**	**12,5**	**10,6**

8.3.1. Règle de la politique de retraite pour le personnel cadre

Pour le personnel cadre, la politique de retraite repose à la fois sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 67,8 % des entreprises. Cette combinaison est surtout utilisée par les entreprises des secteurs suivants : administrations publiques et soins de santé (85,5 %); arts, services publics, enseignement et services sociaux (71,7 %); services financiers, assurances et immobilier (70,8 %).

La politique de retraite basée sur l'unique critère de l'âge se trouve dans 22,4 % des entreprises; elle est particulièrement présente dans le secteur de l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (66,7 %). La proportion des entreprises qui tiennent compte de l'ancienneté se situe, pour sa part, à près de 10 %.

Pour le personnel cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen en âge est de 57,2 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 30,4 ans au moment de parvenir à la retraite.

La combinaison se fait toujours par addition de l'âge et de l'ancienneté afin d'établir un seuil combiné moyen qui tourne autour de la règle du 90.

TABLEAU 22

Règle de la politique de retraite pour les cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	25,0	8,3	66,7
Construction, transport et entreposage	37,5	3,1	59,4
Commerce de gros et de détail	21,4	16,8	61,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	21,1	7,2	71,7
Services financiers, assurances et immobilier	24,5	4,7	70,8
Services aux entreprises	40,0	5,7	54,3
Hébergement et restauration	20,0	33,3	46,7
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	66,7	0,0	33,3
Administrations publiques et soins de santé	7,2	7,2	85,5
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	25,0	11,3	63,7
20 à 49 employés	19,7	11,5	68,9
50 employés et plus	21,6	6,2	72,2
Total des établissements	**22,4**	**9,8**	**67,8**

8.3.2. Règle de la politique de retraite pour le personnel non cadre

La politique de retraite est basée sur l'âge et sur l'ancienneté (combinaison âge-ancienneté) dans 66,4 % des entreprises en ce qui concerne le personnel non cadre. Les secteurs où elle est davantage présente sont l'hébergement et la restauration (87,5 %); les administrations publiques et les soins de santé (81,7 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (73,9 %).

Elle est fondée sur l'âge dans 20,8 % des entreprises, alors que l'ancienneté régit la politique de retraite dans 9,7 % des entreprises.

Chez le personnel non cadre qui travaille dans une entreprise où la règle se calcule selon l'âge et l'ancienneté (la combinaison âge-ancienneté), le seuil moyen est de 57,0 ans et le nombre moyen d'années d'ancienneté est de 28,8 ans.

TABLEAU 23

Règle de la politique de retraite pour les non cadres

	Âge (%)	Ancienneté (%)	Combinaison âge-ancienneté (%)
Par regroupement sectoriel			
Fabrication	41,7	8,3	50,0
Construction, transport et entreposage	28,3	4,3	45,7
Commerce de gros et de détail	23,7	19,5	56,8
Arts, services publics, enseignement et services sociaux	15,0	8,5	73,9
Services financiers, assurances et immobilier	23,3	6,7	70,0
Services aux entreprises	37,9	3,4	58,6
Hébergement et restauration	0,0	12,5	87,5
Agriculture, foresterie, chasse et pêche	50,0	0,0	50,0
Administrations publiques et soins de santé	10,0	5,0	81,7
Par taille des établissements			
5 à 19 employés	25,6	11,6	59,8
20 à 49 employés	15,9	11,0	68,3
50 employés et plus	20,0	5,8	72,9
Total des établissements	**20,8**	**9,7**	**66,4**

La FORMATION de la main-d'œuvre

L'économie ne cesse de changer. Il en est également de même pour la notion de marche; celui-ci n'est plus seulement local, régional ou provincial, il dépasse les frontières nord-américaines. Ces changements influent directement sur les entreprises de la région. Nouvelle concurrence, adaptation à de nouvelles technologies, développement de nouveaux produits, importance de la rétention de la main-d'œuvre, sont parmi les plus cités. Afin de demeurer dans la course, les entreprises doivent compter sur une main-d'œuvre qualifiée d'où l'importance de programmes de formation adaptés pour leur personnel.

Cette section du rapport définit la nature et l'ampleur des besoins de formation des répondants. Il y sera question des moyens pris par les entreprises pour dispenser la formation, des sources de formation utilisées et des difficultés relatives à ces activités de formation.

9.1. Les moyens utilisés pour dispenser la formation

Au moment de la collecte des données, 88,9 % des établissements répondants donnaient de la formation à leurs employés. Cette réalité est davantage présente dans l'ensemble des entreprises de 50 employés et plus (97,1 %); celles-ci sont suivies des établissements de 20 à 49 employés (93,4 %) et, enfin, des établissements qui emploient de 5 à 19 personnes (85,6 %).

Les secteurs des administrations publiques et des soins de santé (94,9 %), du commerce de gros et de détail (91,7 %) des services aux entreprises (91,2 %) ainsi que des services financiers, les assurances et l'immobilier (90,8 %) offrent davantage la possibilité à leurs employés de suivre une formation. Le tableau 24 donne un bon aperçu des moyens utilisés par les établissements pour donner de la formation.

88,9 % des établissements répondants donnaient de la formation à leurs employés.

TABLEAU 24

Moyens utilisés par les établissements pour dispenser la formation

Moyens utilisés	Oui (%)	n*
Coaching par des employés expérimentés ou formation sur le tas	83,8	4 114
En remboursant, en totalité ou en partie, les dépenses de formation	71,0	3 451
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours durant les heures de travail	67,7	3 322
En accordant des congés payés	50,4	2 451
En organisant des ateliers, des travaux pratiques ou des cours en dehors des heures de travail	41,2	2 019
En offrant des congés non payés	12,0	583

* Nombre d'établissements qui ont mentionné ce moyen de formation.

Le *coaching* par des employés expérimentés, ou formation sur le tas, demeure le type de formation le plus répandu, puisque 83,8 % des répondants y ont recours. Le remboursement, en totalité ou en partie, des dépenses de formation arrive au deuxième rang avec 71,0 %.

L'organisation d'ateliers, de travaux pratiques ou de cours durant les heures de travail (67,7 %) et l'octroi de congés payés (50,4 %) suivent, aux troisième et quatrième rangs.

Au cours des douze prochains mois, 77,7 % des établissements répondants prévoient donner de la formation à leur personnel. Les établissements les plus enclins à dispenser de la formation à leurs employés font partie des regroupements sectoriels suivants : les administrations publiques et les soins de santé (89,1 %); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (87,0 %); les services aux entreprises (84,5 %); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (82,9 %). Le secteur venant au dernier rang est l'hébergement et la restauration (63,2 %). Ce sont les établissements de 50 employés et plus qui seront les plus nombreux à donner de la formation (94,7 %); suivent les entreprises de 20 à 49 employés (87,3 %) et celles de 5 à 19 employés (70,6 %).

9.2. Les sources de formation utilisées

Le tableau 25 présente les sources de formation utilisées par les établissements.

Si l'on tient pour acquis qu'une bonne part de la formation est donnée aux nouveaux employés afin de les intégrer au milieu de travail, on ne s'étonnera guère que 86,5 % des employeurs fassent appel à leur personnel expérimenté pour former les nouveaux venus. Par ailleurs, lorsque les établissements se tournent vers des ressources externes, 64,5 % d'entre eux recourent aux services des consultants ou formateurs du secteur. Les services de vendeurs ou de fournisseurs d'équipement arrivent au troisième rang (41,9 %). Les établissements de formation sont, peu importe le niveau, la source de formation la moins fréquemment retenue par les entreprises. En effet, la proportion observée pour ces trois sources de formation varie de 11,5 % à 17,0 %.

Tableau 25

Les sources de formation utilisées par les établissements

	Oui (%)	n*
Le personnel de l'entreprise	86,5	4 247
Consultants ou formateurs du secteur	64,5	3 164
Vendeurs ou fournisseurs d'équipement	41,9	2 047
Université	17,0	831
Écoles et centres de formation collégiale	16,6	810
Écoles et centres de formation secondaire	11,5	564

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette source de formation.

9.3. Les difficultés relatives aux activités de formation

Peu d'établissements (6,8 % ou 334 entreprises) ont dit éprouver des difficultés lorsque vient le temps d'organiser des activités de formation. Malgré ce faible pourcentage, il apparaît important de relever le type de difficultés que peuvent éprouver les établissements. Le tableau 26 dresse un bilan des obstacles rencontrés.

La difficulté la plus souvent signalée par les établissements est le manque de temps pour organiser les activités de formation; en effet, 67,3 % des répondants vivent cette difficulté. Ensuite, nous trouvons le remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service (52,6 %). Les coûts des activités de formation trop élevés (34,8 %) et le manque de personnel pour donner les activités de formation (30,1 %) suivent dans l'ordre.

Les regroupements sectoriels où ces difficultés se font le plus sentir sont : les administrations publiques et les soins de santé (10,2 % ou 21 entreprises); l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (9,5 % ou 2 entreprises); la construction, le transport et l'entreposage (8,7 % ou 30 entreprises); la fabrication (8,4 % ou 35 entreprises); l'hébergement et la restauration (7,5 % ou 41 entreprises); les arts, les services publics, l'enseignement et les services sociaux (7,5 % ou 82 entreprises).

TABLEAU 26
Les difficultés relatives aux activités de formation

Difficultés relatives	Oui (%)	n*
Manque de temps pour organiser les activités de formation	67,3	224
Remplacement du personnel à former sans ralentir la production ou le service	52,6	175
Coût des activités de formation trop élevé	34,8	116
Manque de personnel pour donner les activités de formation	30,1	100
Manque d'intérêt chez les employés	29,0	96
Cours non disponibles ou mal adaptés	21,0	69
Méconnaissance des services et des programmes proposés par les maisons d'enseignement	15,4	51
Difficulté à évaluer les besoins de formation	13,9	46
Scolarité insuffisante des employés pour suivre les activités de formation	10,5	35

* Nombre d'établissements qui ont mentionné cette difficulté.

CONCLUSION

Au terme de l'analyse des résultats de l'enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre de la ville de Québec, nous pouvons dégager une série de constats qui nous apparaissent plus qu'importants pour les intervenantes et les intervenants qui oeuvrent de près ou de loin pour le développement de la main-d'œuvre.

Ainsi, il est maintenant possible d'anticiper une large part des besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre de ce territoire et ce, dans un horizon de court et de moyen terme. Ces besoins pourront être comblés par des résidents de la région mais également par des résidents de la ville de Lévis. En effet, les dernières données du recensement de 2001 relatives au navettage, nous indiquent que les résidents de la ville de Lévis constitue un bassin de main-d'œuvre important pour la ville de Québec. Près de 24 400 d'entre eux travaillent dans une entreprise de la ville de Québec. En contrepartie, 9 300 résidents de la région de Capitale-Nationale occupent un emploi dans une entreprise de la rive-sud.

De prime abord, il est essentiel de préciser qu'il s'agit de la plus importante enquête, sur le territoire de la ville de Québec, tenue par Emploi-Québec. Comme il s'agit d'un recensement, il est opportun de mentionner l'excellent taux de collaboration obtenu au moment de l'enquête (75,1 %). De plus, l'enquête de 2004 a permis de rejoindre 5 535 entreprises de cinq employés et plus.

Les secteurs du commerce de gros et de détail, des arts, des services publics, de l'enseignement et des services sociaux ainsi que de l'hébergement et de la restauration regroupent 62,2 % des entreprises répondantes et 45,0 % des 194 465 emplois répertoriés par l'enquête de la ville de Québec. Ajoutons également que la ville jouit d'une base économique relativement stable, puisque 36,0 % des entreprises répondantes sont établies depuis plus de vingt ans.

Par ailleurs, au moment de la collecte des données l'emploi à temps plein prévalait sur l'emploi à temps partiel (74,8 % contre 25,2 %), peu importe le

Les entreprises de cinq employés et plus qui ont participé à l'enquête regroupent 194 465 emplois.

CONCLUSION

regroupement sectoriel et la taille de l'entreprise. En ce qui concerne la variation de l'emploi saisonnier, les entreprises employaient davantage de travailleurs au cours du mois de mai 2004, alors que le creux de la vague se situait au cours du mois de février 2004.

Il est important de signaler que les établissements de la ville de Québec génèrent des activités basiques, puisque 3,7 % des entreprises traitent uniquement avec une clientèle extérieure de la ville et que 10,9 % font des affaires avec une clientèle d'autres pays.

Parmi les autres constats intéressants, notons que plusieurs embauches se feront au cours des prochains mois. En effet, 17,1 % des répondants avaient des postes vacants à pourvoir au moment de l'étude et 29,0 % avaient l'intention d'engager du personnel au cours de la prochaine année. Une bonne proportion des postes vacants et des intentions d'embauche sont à temps plein (60,2 %).

Au total, 8 478 emplois seront en demande, répartis en 293 professions, dont les plus importantes en ce qui regarde le nombre de postes vacants sont : infirmier autorisé, manutentionnaire, secrétaire (sauf domaines juridique et médical), agent d'administration, autre personnel élémentaire de la vente, commis de travail général de bureau. Par contre, les entreprises éprouvent de la difficulté dans le recrutement de certaines professions (41,5 %).

Les entreprises de la ville de Québec devront composer avec 11 152 départs possibles à la retraite d'ici sept ans. Les entreprises de 50 employés et plus seront les plus touchées avec 7 546 départs, suivies de celles de 5 à 19 employés (1 888) et de 20 à 49 employés (1 718). L'analyse sectorielle nous révèle que le secteur des administrations publiques et des soins de santé est celui qui devrait connaître le plus grand nombre de départs au cours de la même période. Les emplois disponibles exigeront une formation secondaire dans 40,3 % des cas, alors que 31,0 % de ces emplois demanderont une formation collégiale et 28,7 % une formation universitaire.

Bon nombre des entreprises répondantes disent connaître des difficultés dans la gestion de leurs ressources humaines. Ainsi qu'il a été observé au cours d'enquêtes précédentes sur les territoires de Portneuf, de La Jacques-Cartier et de Charlevoix–Charlevoix-Est et de la ville de Québec, la principale difficulté signalée demeure encore celle de recruter du personnel compétent (34,7 %). Toutefois, 88,9 % des employeurs répondants offrent de la formation à leur personnel.

Signalons en terminant que les lecteurs sont invités à faire part de leurs commentaires aux représentants d'Emploi-Québec. Ils peuvent communiquer avec les auteurs de ce document ou avec les conseillers en développement de la main-d'œuvre affectés au centre local d'emploi de leur territoire.

8 478 emplois seront en demande sur le territoire de la ville de Québec.

BIBLIOGRAPHIE

Bibliothèque de l'Assemblée nationale
Service de la référence – Secteur du prêt
Édifice Pamphile-Le May
1035, rue des Parlementaires
Québec (Québec) G1A 1A3

DATE DE RETOUR	

www.emploiquebec.net

Vous avez besoin de renseignements ?
Pour vous informer sur les mesures ou sur les services disponibles, communiquez avec le :

Centre local d'emploi de Beauport

773, avenue Royale
Beauport (Québec) G1E 1Z1
Téléphone : (418) 646-3350
Télécopieur : (418) 646-0619

Centre local d'emploi de Charlesbourg

8000, boul. Henri-Bourassa, 2e étage
Charlesbourg (Québec) G1G 4C7
Téléphone : (418) 644-1266
Télécopieur : (418) 644-0880

Centre local d'emploi de Limoilou

135, rue des Chênes Ouest
Québec (Québec) G1L 1K6
Téléphone : (418) 646-0050
Télécopieur : (418) 646-0026

Centre local d'emploi de Loretteville

184 rue Racine
Loretteville (Québec) G2B 5K3
Téléphone : (418) 840-2900
Télécopieur : (418) 840-2818

Centre local d'emploi Des Quartiers-Historiques

400, boul. Jean-Lesage, Hall Ouest, bureau 40
Québec (Québec) G1K 8W1
Téléphone : (418) 643-3300
Télécopieur : (418) 646-4005

Centre local d'emploi de Sainte-Foy

1020, rue de l'Église, 4e étage
Sainte-Foy (Québec) G1V 5A7
Téléphone : (418) 646-8066
Télécopieur : (418) 644-1511

Centre local d'emploi de Vanier-des Rivières

550, boul. Père-Lelièvre, suite 201
Québec (Québec) G1M 3R2
Téléphone : (418) 646-1950
Télécopieur : (418) 643-9077

Direction régionale de la Capitale-Nationale

1010, rue Borne
Québec (Québec) G1N 1L9
Téléphone : (418) 687-3540
Télécopieur : (418) 688-8725

Bibliothèque de l'Assemblée nationale
QL B 317 149

Emploi Québec Capitale-Nationale

Une collaboration de la CRÉ Conférence régionale des élus de la Capitale-Nationale